

AVENANT A L'ANNEXE 2 DE L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MOTIVATION ET AU BIEN-ETRE AU SEIN DU GROUPE PSA AUTOMOBILES S.A.

Préambule

Le Groupe comptait en 2019, près de 18 000 salariés qui exerçaient leur activité en dehors de l'entreprise de manière régulière ou occasionnelle.

Le Groupe PSA a opéré un changement culturel dès 2014, lorsque PSA Automobiles S.A. et les organisations syndicales se sont engagées pour favoriser le développement du télétravail. En 2016 l'entreprise est allée encore plus loin en créant un nouveau dispositif innovant et plus souple permettant aux salariés de bénéficier de jours de travail à distance (TAD).

La crise sanitaire qu'a traversé le Groupe au cours de l'année 2020 a démontré l'agilité et l'efficacité des équipes dans leur capacité à travailler différemment et à distance.

Au regard de l'expérimentation déjà pratiquée au sein de l'entreprise en matière de télétravail, le Groupe a décidé de pérenniser cette nouvelle forme de travail qui permet de répondre aux objectifs de performance de l'entreprise tout en offrant aux salariés la possibilité de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en bénéficiant d'un temps utile retrouvé du fait de la diminution des temps de commutation domicile/travail.

Baptisé New Era of Agility, le projet permet de mettre en œuvre une nouvelle répartition du temps consacré au travail grâce à la complémentarité des activités sur site et à distance pour les salariés dont l'activité le permet. Les leviers pour mettre en œuvre le projet sont nombreux :

- la mise à disposition pour les salariés et managers, d'outils et de contenus digitaux permettant à chacun d'être accompagné dans le déploiement de ce projet,
- l'évolution des espaces de travail sur site organisés en 3 types d'espace : d'une part des espaces collaboratifs et des espaces collectifs, pour amplifier la créativité, la complémentarité des activités sur site et à distance, ainsi que la valeur ajoutée du temps passé sur site et, d'autre part, des espaces de travail individuels adaptés aux besoins,
- la communication des outils d'accompagnement des transformations et des dispositifs de prévention des risques psycho-sociaux,
- la création de parcours de formation adaptés répondant aux attentes et questions des salariés engagés dans le projet,
- le développement des modalités du télétravail.

Sur ce dernier point, la Direction et les partenaires sociaux ont partagé le constat que le télétravail tel que pratiqué chez PSA Automobiles S.A. présentait - grâce à l'accord Motivation et Bien Etre au Travail (2020) - un panel de possibilités qui répondent sur le périmètre France aux obligations légales et réglementaires et en grande partie à l'ambition de New Era of Agility.

Toutefois, les parties conviennent que l'accord Motivation et Bien Etre au Travail et ses dispositifs actuels du télétravail et du TAD déjà très aboutis et innovants peuvent être

complétés pour donner la possibilité d'un télétravail encore plus souple et plus agile tout en les enrichissant de nouveaux outils d'accompagnement. Cette maturité acquise dans nos façons de travailler en alternant une présence sur site et un travail en distanciel, nous permet aujourd'hui d'étendre le télétravail et de lui donner une nouvelle dimension. Cette nouvelle pratique de la relation au travail doit toutefois préserver la force du collectif et le lien social indispensable à la performance de l'entreprise et à la motivation de tous les collaborateurs s'inscrivant dans cette dynamique.

Une phase d'expérimentation a été réalisée pendant plusieurs mois, des groupes de travail ont été organisés avec une équipe projet mais aussi avec les organisations syndicales. Cette période d'expérimentation a permis de faire un retour sur expérience et d'aborder la mise en œuvre pérenne de ce projet, bien que le contexte sanitaire ne soit pas encore stabilisé.

Ce projet a également été partagé avec le CSEC et la CSSCTC et a fait l'objet de deux réunions de négociation avec les organisations syndicales.

Le présent avenant s'inscrit notamment dans le cadre des articles L1222-9 et suivants du Code du Travail et des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 sur la mise en œuvre du télétravail.

Article 1. Objet de l'avenant

Le présent avenant complète ou révisé, à compter de son entrée en vigueur, certaines des dispositions prévues par l'accord initial relatif au télétravail et au TAD en annexe de l'accord Motivation et Bien Etre au Travail du 29 janvier 2020.

L'accord et le présent avenant formant un accord unique, le périmètre d'application reste le même.

L'accord et le présent avenant prévoient les conditions d'accès et modalités de réalisation du télétravail hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure dont la définition est mentionnée à l'article 2.3.4 de l'annexe à l'accord Motivation et Bien Etre au Travail.

Article 2. Modification de l'article 2.1 – Définition du télétravail chez PSA Automobiles S.A.

L'article 2.1 est ainsi remplacé :

Aux termes de l'article L.1222-9 du Code du Travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un collaborateur hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail ne sera en aucun cas imposé en l'absence de volonté du salarié de bénéficier de ce mode d'organisation du travail.

Le télétravail chez PSA Automobiles S.A. est une forme d'organisation et de réalisation du travail dans laquelle le salarié est amené à exécuter son activité professionnelle aussi bien

dans les locaux de l'entreprise qu'à son domicile principal ou une autre résidence, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Quelle que soit la forme de télétravail choisi par le salarié, hebdomadaire ou mensuelle, chaque manager organisera un planning de présence sur site visant à faciliter et à maintenir le lien et dédiés aux travaux et interactions des membres de l'équipe. Ce planning devra prévoir une présence de l'équipe au moins un jour par semaine en moyenne. Les jours télétravaillés sont choisis en concertation avec le manager et le nombre de jours télétravaillés est précisé dans l'avenant au contrat de travail. Le manager pourra également en cas de besoin, demander en plus de ce planning partagé, une présence sur site, sous réserve, sauf cas de force majeure d'un délai de prévenance de 24 heures.

Le télétravail exclut le travail nomade (notamment adapté aux salariés ayant une activité qui s'exerce par nature sur différents lieux de travail) et les périodes d'astreinte (période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir sa mission).

Article 3. Modification de l'article 2.2 – Personnel concerné

L'article 2.2 est ainsi remplacé :

Les parties conviennent d'ouvrir le télétravail aux salariés des catégories ETAM et Cadres, au forfait jours ou non, travaillant dans un horaire de journée, dont l'activité n'est liée ni à un moyen physique ni à la production. Ils pourront être titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée sans condition d'ancienneté minimum au sein de l'entreprise.

Une attention particulière sera portée aux nouveaux embauchés qui bénéficieront d'une période d'intégration sur site allant jusqu'à 100 jours calendaires ainsi que d'un parcours adapté afin de s'approprier l'organisation de l'entreprise et du service pour appréhender leur rôle au sein de la communauté de travail.

Cette période d'intégration pourra être modulée en fonction du niveau d'autonomie du salarié. Il en sera de même pour un salarié en mobilité ayant besoin d'un temps d'adaptation approprié à une prise de fonction ou pour un salarié pour lequel le niveau d'autonomie n'est pas suffisant pour télétravailler régulièrement.

Le télétravail pour les personnes à temps complet sera réalisé par journée entière ou par demi-journée. Les salariés à temps partiels peuvent télétravailler par demi-journée et l'accoler à leur demi-journée d'inactivité.

A titre expérimental, le télétravail hebdomadaire et mensuel sera ouvert à la population RU/RG de la Direction RD2. Un bilan de cette expérimentation sera réalisé lors de la première commission de suivi du présent avenant.

En complément, six critères d'éligibilité pour l'accès à cette forme d'organisation du travail ont été définis : autonomie suffisante, maîtrise des compétences à exercer, confiance réciproque, organisation du travail compatible, poste compatible et espace de télétravail équipé. Ils sont développés à l'article 2.5.1 de l'annexe à l'accord Motivation et Bien Etre au Travail.

Les stagiaires et alternants (contrat de professionnalisation, apprentissage, CIFRE ...) sont éligibles au télétravail, en cohérence avec leur mission au sein de leur entité d'accueil. Les tuteurs ou responsable de stage s'assurent que le jeune est en capacité de réaliser son stage ou son alternance dans le cadre de cette organisation mixte.

Comme pour les nouveaux embauchés une période de 100 jours d'intégration sur site sera possible afin de s'approprier l'organisation de l'entreprise et du service.

Article 4. Modification de l'article 2.3.2 - Le télétravail mensuel

L'article 2.3.2 est ainsi remplacé :

Le télétravail mensuel sera privilégié dans la recherche du meilleur équilibre vie professionnelle et vie privée car il permet de répondre aux exigences de l'activité et offre davantage de souplesse dans l'organisation du salarié.

Le salarié télétravaillera au minimum 5 jours par mois et jusqu'à 15 jours par mois. Le volume mensuel de jours télétravaillés sera défini en concertation avec le manager et précisé dans l'avenant au contrat de travail, pour les salariés à temps partiel il sera tenu compte de la durée effective du travail.

Les salariés en télétravail mensuel pourront en concertation avec leur manager - cumuler les jours de télétravail mensuels afin de pouvoir télétravailler jusqu'à 5 jours par semaine.

La Direction s'engage à faire connaître les différentes formes de télétravail et les avantages associés.

Article 5. Modification de l'article 2.8.1 – Lieu du télétravail et espace dédié

L'article 2.8.1 est ainsi complété :

Les parties conviennent que - pour les salariés ayant adhéré au télétravail mensuel permettant plus de souplesse dans l'organisation de sa vie personnelle - le lieu de télétravail ne sera pas uniquement le lieu de résidence habituel et qu'il pourra télétravailler d'un tiers lieu.

Dans ce cas le salarié informera son employeur dans les mêmes conditions que celles prévues pour le TAD.

Article 6. Modification de l'article 2.8.3 – Equipement du télétravailleur et indemnisations

L'article 2.8.3 est ainsi complété :

Si le salarié en exprime la demande, l'entreprise pourra participer au financement de mobilier bureautique (bureau, fauteuil ergonomique, caisson de rangement, écran d'ordinateur, clavier) en prenant en charge 50 % du coût d'achat dans la limite d'un montant maximum de 150 euros TTC, remboursé en une fois (sur présentation de la facture) au plus tard dans les 3 mois suivants la signature de son avenant. Il ne pourra bénéficier du remboursement des frais d'installation qu'une seule fois et uniquement lors de son premier avenant télétravail.

Pour les salariés adhérant au télétravail, la liste du mobilier bureautique éligible au financement précisé ci-dessus sera étendue aux matériels informatiques suivants : caméra

déporté, clavier, souris, casque sans fil, pieuvre, imprimante ou matériel facilitant la connexion internet.

Le mobilier acquis restera la propriété intégrale du salarié.

Le mobilier non utilisé sur les sites pourra être proposé aux collaborateurs en fonction des besoins métiers ou pour motif médical.

Les parties conviennent de se revoir au 1^{er} trimestre 2024 pour aborder le thème de l'obsolescence du matériel ou de l'évolution des technologies.

Pour ces mêmes salariés la période de remboursement du matériel sera rétroactive, avec effet à la date de la mise en place du télétravail exceptionnel, à savoir le 16 mars 2020.

Il en sera de même pour les salariés déjà en télétravail qui auraient investi dans du matériel complémentaire et qui opteront pour le télétravail mensuel à raison de 15 jours par mois.

Les salariés disposant d'un avenant télétravail pourront également bénéficier de l'indemnisation forfaitaire de 10€ par mois.

Article 7. Modification de l'article 2.8.4 - Prévention des risques santé et sécurité des télétravailleurs

L'Article 2.8.4. est ainsi complété :

Les dispositifs de prévention des risques psycho-sociaux et de soutien aux collaborateurs en difficulté en place dans le Groupe sont renforcés afin de prévenir toute situation à risque dans un contexte de déploiement de nouveaux modes de travail. Le service médical, le service social mais aussi la cellule de veille sont des acteurs essentiels dans la mise en place du télétravail au sein du Groupe.

Une communication sera assurée par les établissements sur les modalités de prise en charge ainsi, que le réseau de personnes à contacter en cas de besoin : fonction RH, service médical, service social du travail, le numéro PSYA.

Une analyse des risques et les préconisations en matière de santé, sécurité et ergonomie ont fait l'objet d'une présentation en CSSCT Centrale et dans les CSSCT des établissements. Les parcours de formation et outils digitaux mis à disposition des télétravailleurs permettent d'informer le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail et en particulier sur les règles relatives à l'ergonomie au poste de travail.

Article 8. Modification de l'article 2.9. - Communication et formation

L'article 2.9 est ainsi complété :

Pour accompagner la mise en œuvre des différentes formes de télétravail et le TAD, des outils sont mis à disposition des télétravailleurs ainsi que de leurs managers :

- un parcours formant destiné aux télétravailleurs et un parcours spécifique dédié aux managers sont accessibles via Learn'in ;
- une plateforme numérique appelée New Era of Agility qui regroupe les bonnes pratiques, les outils associés à la mise en place des nouveaux modes de travail et notamment les thèmes propres à la qualité de vie et à la prévention des RPS ;

- un réseau de New Era of Agility leaders par direction ayant vocation à déployer le projet dans leur direction et à accompagner les managers ;
- un parcours formant, des contenus utiles (« tool kit ») et des contenus digitaux interactifs à destination des managers (exemples, Digital WoW et DigiTalks).

Article 9. TAD

Le chapitre 3 est ainsi complété :

Le TAD est ouvert aux salariés des catégories ETAM et Cadres (non liés à la production), au forfait jours ou non, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée sans condition d'ancienneté minimum au sein de l'entreprise. Les stagiaires et alternants sont éligibles au TAD.

Le collaborateur éligible au TAD dispose d'un volume de 30 jours/an, consommables dans l'année civile. Les salariés télétravailleurs disposeront quant à eux d'un volume de 10 jours/an consommables dans l'année civile.

Le collaborateur éligible peut consommer ces jours, par demi-journée ou journée entière à raison de 4 jours par mois maximum sans dépasser 2 jours/semaine. A titre exceptionnel, le salarié pourra consommer jusqu'à 6 jours par mois. La consommation de ces jours, se fera en accord avec le manager.

Article 10. Dispositions finales

Article 10.1 – Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa date de signature.

Les dispositions du présent avenant se substitueront et prévaudront sur celles visées dans l'accord du 29 janvier 2020. Toutes les autres dispositions de l'accord du 29 janvier 2020 relatif au télétravail et au TAD resteront en vigueur et continueront de s'appliquer.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10.2 - Clause de revoyure

Les partenaires sociaux décident de se revoir au terme d'un délai de 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant afin d'en évoquer les éventuelles évolutions.

Un bilan de la mise en œuvre du télétravail et du TAD prévu dans l'accord initial sera réalisé annuellement lors de la commission de suivi relative à l'application de l'accord relatif à la Motivation et au Bien Etre au Travail. Ce bilan intégrera les nouvelles dispositions introduites dans le présent avenant.

Article 10.3 - Interprétation de l'Avenant

Les parties signataires se réuniront pour rechercher une solution aux problèmes d'interprétation pouvant éventuellement survenir au cours de l'application de l'avenant.

Les parties s'engagent à respecter ce préalable avant d'initier toute action contentieuse.

Article 10.4 – Dépôt

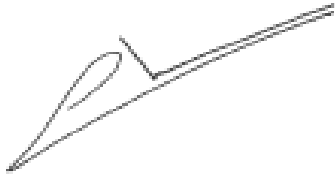
PSA Automobiles S.A. procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le texte de l'accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la Direccte et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy.

Chaque partie signataire se voit remettre un exemplaire de l'avenant.

En outre, le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non-signataires de celui-ci.

**AVENANT A L'ANNEXE 2 DE L'ACCORD D'ENTREPRISE
RELATIF A LA MOTIVATION ET AU BIEN-ETRE AU SEIN DU
GROUPE PSA AUTOMOBILES S.A.**

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES SA



Xavier CHEREAU

Directeur Ressources Humaines et Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



Monsieur Anh-Quan NGUYEN

FO



Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC



Monsieur Franck DON

Fait à Poissy, le 9 avril 2021